Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 98 del 28 aprile 2001 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 28 aprile 2001 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 97

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale dirigente dell'AREA 1.

CCNL per il quadriennio 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'AREA 1.

SOMMARIO

ARAN
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale dirigente dell'AREA 1.

A seguito del parere favorevole espresso in data 28 febbraio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sull'ipotesi di accordo relativo al CCNL per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale dirigente dell'AREA 1, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 3 aprile 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 5 aprile 2001 alle ore 16 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni FIRMATO

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali

Ministeri	Cgil fp ministeri dirigenti	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Cgil fp	FIRMATO		
Aziende	Cgil aziende dirigenti	FIRMATO	Cgil	FIRMATO
Università	Cgil snur	FIRMATO		
Ricerca	Cgil snur	FIRMATO		
Ministeri	Cisl fps	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Cisl fps	FIRMATO		
Aziende	Cisl aziende dirigenti	FIRMATO	Cisl	FIRMATO
Università	Cisl università dirigenti	FIRMATO		
Ricerca	Cisl ricerca	FIRMATO		
Ministeri	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Aziende	Uil aziende dirigenti	FIRMATO	Uil	FIRMATO
Università	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Ricerca	Uil pa dirigenti	FIRMATO		

Ministeri	Confsal/Unsa	FIRMATO	Confsal	FIRMATO
Università	Confsal/snals univ/cisapuni	FIRMATO		
Ministeri	Dirstat	FIRMATO	Confedir	FIRMATO
Enti pubblici non economici	Dirp	FIRMATO		
Aziende	Dirstat	FIRMATO		
Ricerca	Dirstat	FIRMATO		
Ministeri	Cida/ unadis ministeri	FIRMATO	Cida	FIRMATO
Enti pubblici non economici	Cida/fendep	FIRMATO		
Aziende	Cida/fendep aziende	FIRMATO		
Università	Cida/fendep università	FIRMATO		
Ricerca	Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	FIRMATO		
Ministeri	Assomed-sivemp	FIRMATO	Cosmed	FIRMATO

Al termine tutte le parti sopraelencate sottoscrivono il seguente CCNL del personale dirigente dell’AREA 1.

BIENNIO ECONOMICO 2000 – 2001

ART. 1
TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO PER I DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Lo stipendio tabellare della qualifica di dirigente di seconda fascia, è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:

   - dal 1.7.2000 lire 114.000
   - dal 1.1.2001 lire 180.000

2. Per effetto degli incrementi previsti nel biennio 1998 – 99, di quelli di cui al comma 1 e dell'89,4% della quota di finanziamento stabilita dall'art. 50, comma 4, della legge n. 388/2000 (Lire 60 miliardi) a decorrere dal 1.1.2001, ai dirigenti di seconda fascia compete il seguente trattamento economico fisso annuo comprensivo del rateo di 13^ mensilità:

   a) stipendio tabellare lire 70.000.000;
   b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegno ad personam o elemento fisso, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali di categoria;
   c) retribuzione di posizione – parte fissa lire 17.000.000.

3. Il trattamento economico indicato al comma 2 contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

4. Ai fini della determinazione del valore indicato al comma 2, lett. a) gli Enti e le Amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato utilizzano oltre agli incrementi definiti per il biennio 1998 – 99 e quelli di cui al comma 1, risorse finanziarie a carico dei propri bilanci.

5. In relazione all'art. 28, comma 5, del D.lgs. n. 29/1993, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui al comma 2, lettere a) e b).

ART. 2
EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell’articolo 1 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell’indennità di buonuscita, dell’indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall’articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile.

ART. 3

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Il fondo di cui all'art. 42 del CCNL relativo al primo biennio economico della dirigenza dell'Area 1 continua ad essere definito con le modalità ivi indicate ed è altresì alimentato dalle seguenti ulteriori voci di finanziamento:

   a) le risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 14 del citato CCNL relativo al primo biennio economico;
   b) per le sole amministrazioni statali un importo annuo complessivo determinato, con finalità perequative tra i diversi fondi delle singole amministrazioni, con le modalità che saranno stabilite con successivo accordo a valere sulla restante quota del 10,6% delle risorse di cui all'art. 50, comma 4, legge 388/2000 ;
   c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. Gli Enti e le Amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato possono altresì destinare al finanziamento del fondo risorse secondo la capacità di bilancio dei singoli enti in misura non superiore al 2% del monte salari 1999. Tale percentuale non può essere superiore all'1,5% per gli enti di cui alla legge n. 88/89.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/98, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 4
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE A DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA PREPOSTI AD UFFICI DIRIGENZIALI NON GENERALI

1. Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, fatto salvo quanto previsto dai contratti vigenti.
2. In ciascuna Amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all' interno dei seguenti parametri:
   a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;
   b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all' interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.
3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di lire 17.000.000, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 1, comma 2, lettera c) del presente CCNL, a un massimo di lire 82.000.000.
4. In sede di revisione dei valori economici delle funzioni dirigenziali per l'utilizzo, in particolare, della nuove risorse acquisite in attuazione dell'art. 3, le Amministrazioni, entro il periodo di vigenza del presente CCNL, destinano in via prioritaria le risorse stesse all'adeguamento al valore minimo di cui al comma 3 degli importi della retribuzione di posizione eventualmente inferiori.

ART. 5

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

1. Per le amministrazioni statali il fondo è alimentato dalle risorse di cui all'art. 50, comma 4, della legge n. 388/2000 (40 miliardi) nelle misure e con le modalità che saranno stabilite con il decreto del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica ai sensi del citato art. 50.

2. Gli enti e le amministrazioni diverse dallo Stato adeguano le risorse del fondo in modo da garantire una quota di finanziamento della retribuzione accessoria non inferiore alla quota media pro-capite risultante dalle risorse di cui al comma 1 per i dirigenti delle amministrazioni statali.

3. In relazione ai tassi di inflazione programmati, ai dirigenti di prima fascia sono corrisposti sulla retribuzione di posizione in godimento i seguenti incrementi mensili pro-capite:

   dal 1.7.2000 lire 166.000
   dal 1.1.2001 lire 280.000

4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/98, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono sulla necessità di approfondire la possibilità del riconoscimento della retribuzione di posizione anche ai fini della inclusione della stessa tra le voci da maggiorare del 18% per il calcolo del trattamento di quiescenza.

01A4531

CCNL per il quadriennio 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'AREA 1.

A seguito del parere favorevole espresso in data 28 febbraio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sull'ipotesi di accordo relativo al CCNL per il quadriennio 1998-2001 e per il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'AREA 1, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 3 aprile 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 5 aprile 2001 alle ore 16 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni FIRMATO

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali

Ministeri	Cgil fp ministeri dirigenti	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Cgil fp	FIRMATO		
Aziende	Cgil aziende dirigenti	FIRMATO	Cgil	FIRMATO
Università	Cgil snur	FIRMATO		
Ricerca	Cgil snur	FIRMATO		
Ministeri	Cisl fps	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Cisl fps	FIRMATO		
Aziende	Cisl aziende dirigenti	FIRMATO	Cisl	FIRMATO
Università	Cisl università dirigenti	FIRMATO		
Ricerca	Cisl ricerca	FIRMATO		
Ministeri	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Enti pubblici non economici	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Aziende	Uil aziende dirigenti	FIRMATO	Uil	FIRMATO
Università	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Ricerca	Uil pa dirigenti	FIRMATO		
Ministeri	Confsal/Unsa	FIRMATO	Confsal	FIRMATO
Università	Confsal/snals univ/cisapuni	FIRMATO		
Ministeri	Dirstat	FIRMATO		
Aziende	Dirstat	FIRMATO	Confedir	FIRMATO
Università	Confedir univ.	FIRMATO		

Ministeri	Cida/ unadis ministeri	FIRMATO	Cida	FIRMATO
Enti pubblici non economici	Cida/fendep	FIRMATO		
Aziende	Cida/fendep aziende	FIRMATO		
Università	Cida/fendep università	FIRMATO		
Ricerca	Uniri (anpri/epr/cida ricerca)	FIRMATO		
Ministeri	Assomed-sivemp	FIRMATO	Cosmed	FIRMATO

Al termine tutte le parti sopraelencate sottoscrivono il seguente CCNL del personale dirigente dell'AREA 1.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
Dirigenza area I

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA DEL PRESENTE CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'area di cui all'art. 2, punto I, del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto il 24 novembre 1998 per la definizione delle aree autonome della dirigenza.
2. La dirigenza si articola in due fasce ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 29/1993. I rapporti di lavoro dei dirigenti sono disciplinati dai contratti individuali, secondo le disposizioni di legge e sulla base di quanto previsto nel presente contratto.
3. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 29/1993. La dizione "amministrazione" deve intendersi riferita anche ad enti, aziende e università.
4. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e 1 gennaio 1998 – 31 dicembre 1999 per la parte economica.
5. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51 e 52 del decreto legislativo n. 29/1993.
6. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore.
7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
8. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
9. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti di cui al presente contratto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

   Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 2

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. In attuazione dell'art. 53, del decreto legislativo n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, integrativo e decentrato, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale, integrativo e decentrato.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Sezione I
Disposizioni Generali

ART. 3

OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con quella di valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti e amministrazioni, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
   b) contrattazione collettiva integrativa e decentrata, che si svolge a livello di amministrazione, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
   c) contrattazione collettiva integrativa decentrata, ove prevista nelle sezioni specifiche del presente CCNL;
   d) concertazione, consultazione ed informazione, nonché gli istituti della partecipazione ;
   e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA A LIVELLO DI MINISTERO, AZIENDA, UNIVERSITÀ O ENTE

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:
   A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;
   B) criteri generali per :
      a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
      b) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;
      c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;
   C) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 ;
   D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
   E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nella lettera D) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un’unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. L’ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. L’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, corredato da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, al collegio dei revisori dei conti, ovvero, laddove tale organo non sia previsto, ai servizi di controllo interno di regolarità amministrativa e contabile di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell’art. 52 del d.lgs. n. 29/1993. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l’organo di governo dell’amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Qualora il contratto collettivo integrativo riguardi Ministeri o Aziende ad ordinamento autonomo, ovvero Enti pubblici non economici con organico superiore a 200 unità, a seguito della certificazione effettuata senza rilievi, o allo scadere del termine di 15 giorni, è inviato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica ed al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica con la prescritta relazione tecnica, i quali, entro i 30 giorni successivi ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economica ai sensi dell’art. 45, comma 4, del d.lgs. n. 29/1993. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può essere autorizzata alla sottoscrizione ai sensi del comma precedente. Qualora il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, a meno di modifiche introdotte dal successivo CCNL e fatto salvo quanto previsto al comma 1, secondo periodo.
6. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
7. I contratti integrativi stipulati in base ai previgenti CCNL conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascuna Amministrazione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo.

ART. 6

INFORMAZIONE

1. L'amministrazione - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.
4. L'informazione è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:
   a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
   b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
   c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
   e) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti.

5. L’articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti, di cui al punto b) del precedente comma 4, è effettuato dalle Amministrazioni, con l’obiettivo di evitare il criterio gerarchico come titolo esclusivo, in base ai seguenti criteri generali:

   a) ampiezza della struttura;

   b) collocazione della posizione nell’ambito dell’organizzazione dell’Amministrazione;

   c) responsabilità implicate dalla posizione;

   d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell’attività di competenza.

   Tenuto conto della facoltà della singola Amministrazione di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell’efficienza ed efficacia dei servizi, trova applicazione l’art. 19 comma 1 secondo periodo del D. lgs. 29/1993.

ART 7

CONCERTAZIONE

1. E’ comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:
   a) sistemi di valutazione dell’attività dei dirigenti;
   b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
   c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

ART. 8

CONSULTAZIONE

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all’art. 10, prima dell’adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:
   a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
   b) casi di cui all’art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 9

ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione od azienda, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle amministrazioni stesse nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Sezione II
I soggetti sindacali

ART. 10

SOGGETTI SINDACALI NELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE DI RIFERIMENTO

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs.n.29/1993.
2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze dei dirigenti ai sensi dell'art. 47, comma 9, del d.lgs. n. 29/93.
3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 67 minuti per dirigente ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

ART. 11

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascuna amministrazione individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 10 e in attesa della definizione delle sezioni di cui all'art. 36, restano in vigore le norme sulla materia previste dagli specifici CCNL.
3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

ART. 12

CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dirigenti sia di prima che di seconda fascia hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III - NORME COMUNI

ART. 13

CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico.
   Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono, nel rispetto di quanto previsto dall'art.19, c.1, del d. lgs. n.29/1993, in base ai seguenti criteri generali:
   - natura e caratteristiche degli obiettivi da realizzare;
   - attitudini e capacità professionale del singolo dirigente;
   - risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
   - rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.
2. L'atto bilaterale di natura privatistica di definizione dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.
3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni né superiore a sette anni e può essere rinnovato; il rinnovo in via eccezionale può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti due anni; nei casi previsti dall'art. 6, commi 1 e 2, del DPR n. 150\1999 la durata è correlata al programma di lavoro ed all'obiettivo assegnato. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dall'art. 21 del d.lgs. n. 29/1993.
4. Le singole amministrazioni effettueranno con le procedure di cui all'art. 35, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto; qualora non intendano confermare lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 35, sono tenute ad assicurare al dirigente un incarico almeno equivalente.

Per incarico equivalente si intende l'incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero una retribuzione di posizione il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito.

Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportano la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa valutazione, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, assicurando al dirigente l'attribuzione di un incarico equivalente.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con contratto individuale a tempo determinato dai soggetti, di cui all'art 19, comma 4, del d.lgs. n. 29\1993 fatto salvo quanto diversamente previsto dai regolamenti di enti ed amministrazioni autonome. Gli incarichi di dirigente di ufficio di livello dirigenziale generale sono conferibili a dirigenti di prima e seconda fascia, nei limiti delle disponibilità organiche esistenti.
6. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.lgs. n. 29/1993, l'incarico di direzione di uffici dirigenziali non di livello generale ai dirigenti di seconda fascia è conferito dal dirigente dell'ufficio di livello generale a dirigenti dell'amministrazione di appartenenza, fatto salvo quanto diversamente previsto dai regolamenti di enti e amministrazioni autonome.
7. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente articolo 6; deve essere, altresì, assicurata, da ciascuna Amministrazione, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

ART.14

INCARICHI AGGIUNTIVI

1. Trova applicazione l'art. 24, c. 3, del d. lgs. n. 29/1993; i compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse sono corrisposti dai terzi direttamente alle amministrazioni ed afferiscono ai fondi di tali amministrazioni per essere destinati al trattamento accessorio.
2. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta ai fini del trattamento accessorio, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 37, comma 2, nn. 4 e 5, una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di onnicomprensività.
3. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, le amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

ART. 15

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigente sono assunti dalle amministrazioni e dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L’aggiornamento e la formazione continui costituiscono l’elemento caratterizzante l’identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. Ciascun ente o amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascun ente o amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
9. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

ART. 16

IMPEGNO DI LAVORO

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

ART. 17

FERIE E FESTIVITÀ

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma I. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma I.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma l.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art.18 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinchè sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.
11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

ART. 18

ASSENZE RETRIBUITE

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
   - lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;
   - particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.
5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992, come modificato ed integrato dagli articoli 18 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

ART. 19

CONGEDI PARENTALI

1. Sono operative, in quanto immediatamente applicabili, le disposizioni contenute nella legge n. 53/2000 in materia di congedi dei genitori ed a sostegno della maternità e paternità.
   Entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, le parti firmatarie procederanno ad eventuali modifiche e/o integrazioni della disciplina di cui al presente articolo, in conseguenza dell'entrata in vigore del T.U. di cui all'articolo 15 della legge n. 53/2000. Fino alla definizione dell'accordo di cui al presente comma sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli dei CCNL precedenti, ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e della legge n. 53/2000, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti.

3. L'astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri è disciplinato dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificate e integrate dalla legge n. 53/2000.

4. Le eventuali festività cadenti nel periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.

5. Al rientro al lavoro del lavoratore a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53/2000.

ART. 20

CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 18 e 21.

3. Trovano applicazione l' articolo 4, comma 3, nonché gli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000; in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, in relazione anche a quanto ivi previsto dall'articolo 46, saranno definite le modalità applicative, anche per quanto concerne le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersi di tali congedi.

ART. 21

ASSENZE PER MALATTIA

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.
2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
   a) retribuzione intera, comprese le retribuzioni di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;
   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.
7. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica ovvero da servizio sanitario dell'amministrazione interessata.
10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma l.

ART. 22

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.
3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art.21, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

ART. 23

MOBILITÀ

1. Ai dirigenti destinatari del presente contratto, si applicano gli artt.33, 33 bis, 34, 35 e 35 bis del D.Lgs.29/1993. Le disposizioni di cui agli artt. 35 e 35 bis si applicano ai dirigenti del ruolo unico, in quanto compatibili.
2. I dirigenti destinatari del presente contratto possono ottenere incarichi presso le amministrazioni e gli enti compresi nell'Area 1 anche per consentire l'acquisizione e lo sviluppo di esperienze professionali.

ART.24

DIRIGENTI A DISPOSIZIONE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

1. Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, al dirigente posto a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico, nonché a quelli di cui all'art. 6, comma 2, del D.P.R. 26.2.1999 n. 150, spetta, per i primi sei mesi, la retribuzione di posizione nei valori fissi previsti dal contratto in relazione alla fascia di appartenenza. Per il semestre successivo l'importo della retribuzione di posizione è decurtato del 50%. In caso di valutazione complessiva negativa sull'espletamento dell'incarico non è dovuta alcuna retribuzione di posizione per il periodo di permanenza nel ruolo unico. Dopo il secondo semestre e in presenza di almeno due rifiuti a ricoprire gli incarichi proposti, non è del pari dovuta alcuna retribuzione di posizione. Le stesse norme si applicano al dirigente posto a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri al termine dell'incarico.
2. I dirigenti di cui al primo comma possono essere utilizzati nell'ambito di progetti specifici, di cui al comma 2 dell'art. 6 del D.P.R. 150/1999, anche da altre amministrazioni non ricomprese nel ruolo unico.
3. Per i dirigenti di cui al presente articolo possono essere organizzate specifiche iniziative di aggiornamento professionale mirate ad assicurare le condizioni per il migliore e più efficace espletamento del nuovo incarico.

ART. 25

CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti art.21 e 22 ha luogo:
   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima dì servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
   b) per recesso del dirigente;
   c) per recesso dell'amministrazione;
   d) per risoluzione consensuale.

ART. 26

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI DELLE PARTI

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

ART. 27

RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L’amministrazione o il dirigente possono proporre all’altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un’indennità supplementare nell’ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell’indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento. L’indennità di cui trattasi ha pieno effetto sia ai fini del trattamento di pensione che della buonuscita.
3. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l’incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.
4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell’amministrazione o ente per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell’art.7.

ART. 28

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli articoli 19, 20 e 21 del presente CCNL.
2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

ART. 29

EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 2, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.
2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente – dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le specifiche procedure.
4. Al dirigente sospeso dal servizio al sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art.37 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.
5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione reintegra il dirigente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente a titolo di retribuzione complessiva per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

ART. 30

TERMINI DI PREAVVISO

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art.27, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, e le eventuali assenze per malattia o per aspettative, che intervengano nel periodo di preavviso, non procrastinano i termini stessi.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un' indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L' amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell' altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell' anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art.37.

ART. 31

RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE

1. E' attivata per tutti i dirigenti dell'area 1, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio.
2. A tal fine è destinata la somma di Lire 500.000 annue per dirigente in servizio non coperto da polizza.
3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le OO.SS. legittimate – entro 4 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti.

ART. 32

PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1.
   Il Comitato è costituito da una persona per ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL da queste designata, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro della Funzione Pubblica e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
   b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
   c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonchè a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;
   d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:
   - percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;
   - azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso al corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
   - iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
   - flessibilità degli orari di lavoro;
   - fruizione del part-time;
   - processi di mobilità.

4. Il Dipartimento della Funzione Pubblica assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.
5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
6. A livello di singola Amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

ART. 33

ATTIVITÀ DIDATTICA DI DIRIGENTI PRESSO UNIVERSITÀ ED ISTITUTI DI ALTA FORMAZIONE

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione i dirigenti dell'area 1 possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.
   Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Ministro o dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

ART. 34

ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

ART. 35

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI

1. Le amministrazioni, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art.1 del D.lgs.n.286/1999, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile, soprattutto relativamente agli uffici periferici - l'utilizzazione di dati oggettivi, meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti e amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.
3. Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione.
4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
5. La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.
6. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del D.lgs. n. 286/1999; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.
7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286/1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 29/1993.

8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del dlgs.n. 29 del 1993. Per la revoca anticipata rispetto alla scadenza resta comunque fermo quanto previsto dall’art. 13, comma 4, ultimo capoverso del presente CCNL.
9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale .

ART. 36

NORME DI RACCORDO

1. Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, proseguirà la trattativa per la definizione delle apposite sezioni riferite al personale dirigente dei Ministeri, delle Università, degli Enti di Ricerca, degli Enti pubblici non economici e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, fermi restando, comunque, i trattamenti normativi ed economici in vigore previsti in disposizioni contenute nei CCNL relativi al predetto personale per il quadriennio 1994 – 1997, ove non modificati dal presente CCNL ovvero di maggior favore.
2. Resta, comunque, fermo l’art. 3, comma 3 del CCNL per i dirigenti degli Enti di ricerca, sottoscritto il 5.3.1998 (secondo biennio, Sezione I).
3. Continua a trovare applicazione l’art. 4, comma 2, del D.L. 27.9.1982, n. 681, convertito nella legge 20.11.1982, n. 869.
4. Per il Corpo Nazionale dei VV.F., continuano a trovare applicazione i seguenti articoli:
   18, comma 3; 20, comma 4; 44 del CCNL sottoscritto il 10.11.1997.
5. L’art. 41, comma 5, della legge 27.12.1997, n. 449, relativamente ai destinatari dirigenti di cui all’art. 40 della legge n. 395/1990, si interpreta nel senso che esso trova applicazione con l’entrata in vigore di norme di raccordo da realizzarsi tra l’Amministrazione interessata e le OO.SS. rappresentative entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

CAPO IV

ASPETTI ECONOMICI
(biennio economico 1998 – 1999)

ART. 37

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. Le clausole contrattuali che fanno riferimento al trattamento economico dei dirigenti si applicano ai dirigenti incaricati di uffici dirigenziali di livello generale, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art.19 del d.lg.vo 29/93, nei limiti stabiliti dall'art.24, comma 2, del medesimo decreto e nel rispetto del principio dell'art.24, comma 3, che ha applicazione generale per il personale di tutta l'area. Nei limiti suddetti tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà, in attuazione del principio dell'art.24, comma 3, del citato decreto "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa di gestione e i relativi importi".

2. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:
   1) stipendio tabellare;
   2) indennità integrativa speciale per i dirigenti di seconda fascia;
   3) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegno ad personam o elemento fisso, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali di categoria;
   4) retribuzione di posizione parte fissa;
   5) retribuzione di posizione parte variabile;
   6) retribuzione di risultato.

3. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

ART. 38

TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO PER I DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

1. A decorrere dal 31.12.1998 ai dirigenti di prima fascia cessano di essere corrisposti le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali. Il valore degli aumenti biennali in godimento con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. Per la modalità di calcolo e del riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dall'art. 41 del CCNL 9.1.1997.

3. A decorrere dal 31.12.1998 ai dirigenti di prima fascia, anche per effetto degli incrementi stabiliti per tale categoria di personale in applicazione dei principi dell'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, compete il seguente trattamento economico fisso annuo comprensivo del rateo di 13^ mensilità:
   a) stipendio tabellare lire 89.570.000;
   b) retribuzione individuale di anzianità nella misura individuata ai sensi del comma 2;
   c) retribuzione di posizione – parte fissa lire 40.000.000.

4. Il trattamento economico indicato al comma 3 contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 344/1997.

5. La composizione del trattamento fisso tra le componenti retributive di cui al comma 3, punti a) e c), non determina modifiche rispetto agli effetti sulla retribuzione dei dirigenti di prima fascia derivanti dalla applicazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° luglio 1999, che, al contempo, costituisce lo strumento di copertura finanziaria del trattamento economico definito ai sensi del presente articolo.

6. Lo stesso trattamento economico di cui al comma 3 compete ai dirigenti di prima fascia incaricati di funzioni di cui all'art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999.

7. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto ai dirigenti di prima fascia ai quali verranno conferiti incarichi ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DPR n. 150/1999 compete il medesimo trattamento economico di cui al precedente comma solo qualora espletino funzioni specificamente riservate dagli ordinamenti delle singole amministrazioni a dirigenti generali.

ART. 39

INCREMENTI TABELLARI E TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Lo stipendio tabellare della qualifica di dirigente di seconda fascia, stabilito dai rispettivi CC.CC.NN.LL del quadriennio 1994-1997, è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sottoindicate:
   - dal 1.11.1998 lire 140.000
   - dal 1.7.1999 lire 117.000
   - dal 31.12.1999 lire 62.000

ART. 40

EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli articoli 38 e 39 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

ART. 41

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

1. Presso ciascuna amministrazione è istituito un fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. Il fondo è alimentato dalle seguenti voci:

   a. l'insieme delle risorse già destinate al finanziamento della retribuzione accessoria ivi compresi i compensi per lavoro straordinario;
   b. i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti dall'art. 24, comma 3, del d.lg.vo 29/93 e dall'art. 14, comma 1;
   c. le quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
   d. eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

3. Concorre a formare il fondo per i dirigenti di prima fascia l'importo pro-capite corrispondente al valore della parte fissa di retribuzione di posizione in modo da garantirne il relativo finanziamento.

ART. 42

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. I fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, costituiti e disciplinati dai previgenti CCNL di categoria sono integrati come segue:
   a) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;
   b) incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi;
   c) per gli enti destinatari della legge n. 88/89, le somme derivanti dall'applicazione degli articoli 13 e 18 della stessa legge, ferme restando le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli Enti.
2. Il premio di eccellenza e il premio per la qualità della prestazione individuale di cui alle specifiche disposizioni dei previgenti contratti di categoria sono soppressi e le risorse corrispondenti permangono nella disponibilità dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 43
RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA INCARICATI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI GENERALI.

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico , la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 38, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 29/1993.

ART. 44

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 42, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.
3. Le amministrazioni e gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1, le amministrazioni e gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n.29/93, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze della valutazione dei sistemi di cui all'art.35.
4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

ART. 45

PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO

1. Trovano applicazione per tutto il personale compreso nell'Area 1 della dirigenza l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi, nonché l'art. 39, comma 7 del CCNL 9.1.1997 relativo alla dirigenza dei Ministeri per il quadriennio 1994-97; a detto personale compete anche la retribuzione di risultato nella misura media prevista dalla singola amministrazione.

ART. 46

SEQUENZA CONTRATTUALE

1. In apposita sequenza contrattuale saranno meglio definiti, anche in relazione alla sottoscrizione in data 23.1.2001 dell'accordo quadro su arbitrato e conciliazione, gli istituti relativi al recesso dell'amministrazione, al Collegio di conciliazione ed al Comitato dei Garanti.
2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso o della revoca dell'amministrazione può, comunque, chiedere il deferimento della controversia ad un arbitro unico in applicazione del CCNQ in materia di procedura di conciliazione ed arbitrato citato al comma precedente.
3. In attesa dell'attuazione della sequenza di cui al comma 1 restano ferme le disposizioni contrattuali in materia.
4. Nella sequenza contrattuale di cui al primo comma, saranno prese in esame le modalità di applicazione dell'art. 41, comma 5, della legge 27.12.1997, n. 449, relativamente ai destinatari dirigenti di cui all'art. 40 della legge n. 395/1990.
5. Nella sequenza contrattuale di cui al presente articolo sarà oggetto di definizione la disciplina relativa al TFR ed ai fondi pensioni integrative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti dichiarano che i criteri generali di cui al comma 7 dell'art. 13 sono quelli di cui al comma 1 dello stesso articolo.
Le parti dichiarano, altresì, che con il termine "pubblicita" di cui all'art. 13 comma 7 hanno inteso riferirsi, oltrechè al continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti, anche all'attività di informazione sulle scelte autonomamente effettuate dalle Amministrazioni sull'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi, da darsi alle organizzazioni Sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti dichiarano che le ipotesi di accordo sottoscritte in data 20.2.2001 ed integrata in data 6.3.2001 per i dirigenti dell'Area 1 fanno salve le disposizioni non esplicitamente modificate – che restano, quindi, in vigore – dei contratti relativi ai dirigenti dei Ministeri ed Aziende, degli Enti pubblici non economici, delle Università e degli Enti di Ricerca e per i quali è comunque prevista una sequenza contrattuale con sezioni specifiche.
In tale quadro, resta fermo, a titolo esemplificativo, oltre a quanto previsto nelle ipotesi di accordo predette l'art. 36 del CCNL 5.2.1997 per i dirigenti delle Università relativo al quadriennio 1994-1997.

01A4532

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(4651419/1) Roma, 2001 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

L. 6.000
€ 3,10